

**PINTÉR Zsolt:**

## Hogyan csináljunk karriert?

HVG Kiadói Rt. Budapest, 1996. 424 p.

Valószínűleg sokan vannak, akik hozzám hasonlóan komoly fenntartásokkal veszik kézbe Pintér Zsolt könyvét: ismét egy amerikai típusú „Hogyan legyünk gazdagok?“, „Hogyan tanuljunk meg egy hét alatt franciául?“, avagy „Hogyan csináljunk karriert?“ jellegű kiadvánnyal találkozunk. Még a könyvhöz mellékelt propagandaszöveg is mintha ezt sugallná: „nem halat adunk az éhezőknek, hanem megtanítjuk halászni, hogy bármikor jóllakhasson“ – vallja a szerző. Igen ám, de ezt is hányszor hallottuk amerikai szakértőktől, és hordták a Szaharába számlálatlan a pecabotokat és a jól szövött hálót, máig sem értvén, miért nem halásznak még mindig az ott lakók. Nos, akiknek hasonló félelmeik voltak, csalódni fognak, de csalódásuk kellemes lesz.

Pintér Zsolt könyve ugyanis, bár címében a hasonló nyugati kézikönyvek tematikáját ígéri, mégis ízig-vérig magyar könyv. Címe legalább annyira lehetne az is „Hogyan ne válljunk munkanélkülivé?“, „Hogyan keressünk állást, ha mégis leépítettek bennünket?“, „Hogyan tartsuk meg önbizalmunkat álláskereső közben?“ és végül „Hogyan viseljük el szerényen, ha mégis sikerül álláshoz jutnunk?“

Hiányoznak a könyvből ugyanakkor azok a fejezetek, amelyek

arról szólnának, „hogyan taposunk magunk alá kollegáinkat, hogy mi menjünk előbbre?“, „hogyan hazudjuk magunkat többnek és jobbnak, mint aminők vagyunk?“, „milyen személyi és más praktikái vannak a karriernek?“, „mit tanulhat a biciklistától, aki karrierre vágyik?“, („hogyan hajlongjunk fölfelé és taposunk lefelé“). E felsorolt hiányok komoly előnyére válnak a könyvnek. Ez a mű ugyanis arról szól, hogy egy leépülő gazdaság szigorodó munkaerőpiaci helyzetében miként óvhatja meg önmagát, személyiségét és lehetőség szerint állását az olvasó. De éppen a szigorú gazdasági feltételek mind több ember számára lehetetlenítik, hogy vágyott célját elérje és megőrizze munkahelyét. Pontosan tudatában van ennek Pintér Zsolt, hiszen több újság levelezési rovatában is közreműködik, álláskeresői, munkaerőpiaci kérdésekre válaszolva; így a hozzáérkező levelekből naprakész ismeretei vannak lehetséges olvasóinak tényleges problémáiról. Mégis van, amiben a kritikai élel emlegetett amerikai kézikönyvekhez hasonlít Pintér könyve, s ez a szerző aprólékos pragmatizmusa, az, hogy nem elvi tanácsokat ad, hanem gyakorlati, jól felhasználható ismereteket nyújt olvasói számára. Hogyan írjunk sikeres önéletrajzt, milyen típusai vannak az önéletrajznak, hogyan pályázzunk névtelen vagy névvel ellátott hirdetésre, mit tegyünk, hogy álláshirdetésünk sikeresebb legyen? Hosszan sorolhatnánk azokat a gyakorlati trükköket, eljárásokat, lépéseket, amelyeket a szerző felsorol könyvében.

Meglehet, egy tudományos igényű munka méltatlannak tartaná, hogy külön fejezet foglalkozzék a munkahelyi felvételi beszélgetésre betérő személy öltözetével, külön kitérve az ing, a nyakendő, a cipő, a zokni, a kabát, a kalap s az egyéb kiegészítők jelentőségére. Sőt, az is valószínű, hogy lesznek e könyvnek olyan közgazdász kritikusai, akik fontosabbnak tartják az álláshoz jutás tekintetében a vállalkozás-élénkítő kormányzati gazdaságpolitikát, mint lábunk gondos szőrtelenítését. Mégis, az egyszerű olvasónak kevesebb esélye van arra, hogy a kormányzati gazdaságpolitikát megváltoztassa, minthogy lábát epilálva előnyösebb benyomást keltsen a személyzetisben, és kézzelfogható jó tanács, hogy kerülje a feltűnő műkörmöket, minthogy tartózkodjunk a monetáris restrikció túlzásbavitelétől.

Van a könyvben egy sajátos ketősség: bár sohasem felejt el a szerző, hogy olvasói elsősorban álláskereső, karriervágyók lesznek, mégis rendszerezése, sokoldalú témaközelítése a személyzetisek számára is hasznos olvasmánnyá teszi a könyvet. Így e piaci viszonyban részt vevő mindkét fél számára jól forgatható olvasmány a „Hogyan csináljunk karriert?“ című mű, hiszen nemcsak azt tartalmazza, hogyan készüljön az álláskereső a felvételi beszélgetésre, hanem azt is, milyen tesztekkel és más kiválasztási módszerekkel választhat a személyzetis az érkező jelöltek közül, mit tartalmazzon a munkaszerződés (különösképp a menedzserszerződés), milyen

<sup>1</sup> E műfajban eddig egy örökbecsű művel találkoztam. Mikes György, magyar származású humorista, a „mikesizmus“ (ejtsd: májkszizmus) megalapítója írta meg a „How to be poor?“ – azaz „Hogyan legyünk szegények?“ című kézikönyvét. Ez is megérdemelné valamikor egy ismertetést!



jövedelmekre számíthatnak a felső vezetők Magyarországon stb.

Az utóbbi években magam is több ízben kényszerültem arra, hogy önéletrajzok alapján próbáljak munkatársakat választani. Rengeteg jó és rossz tapasztalatot szereztem, követendő és elvetendő példával találkoztam. Hiába tudja minden olvasó, hogy önmagában a jól megírt curriculum vitae még csak azt mutatja meg, szerzője valahol tanácsokat kapott ez ügyben profi szakértőktől, mégis mint első benyomás fontos lehet, ha egy önéletrajz például azzal zárul: „Hobbijaim: olvasás, színház, tenisz és nem utolsósorban, a munkám.” A „Hogyan csináljunk karriert?” című könyv a hazai munkaerőpiac szükségleteihez igazodva nemcsak magyar, de angol, német, francia és olasz nyelvű önéletrajzmintát is kínál, bár óvnám az olvasót attól, hogy megfelelő nyelvismeret nélkül, kizárólag e könyvből kivágott kifejezésekből állítsa össze saját curriculum vitae-jét. (Egyedülálló ugyanakkor, hogy a különböző típusú – angol, francia stb. – vállalatok, illetve nyelvterületek megszokott önéletrajz-sablonjait is bemutatja a szerző, utalva arra, hogy ugyanaz az élettörténet különbözőképpen is elmesélhető, válaszként más és más szükségletekre.)

„Hogyan csináljunk karriert?”, olvashatjuk a kétségtelenül blikkfangos címet a fedőlapon, de a könyv érdeme, hogy legalább ily találó címe lehetne: „Humán erőforrásmenedzsment”, avagy „Hogyan menedzselje erőforrásait a munkavállaló, és hogyan gondolkodjék erről az ezzel foglalkozó szakapparátus.” Erről szól *Pintér Zsolt* könyve, s felváltalt bonyolult feladatát sikerrel teljesíti is.

Szirmai Péter

**Uwe Renald MÜLLER:**

## Fognak a vezetők

– Új vezetői magatartás –  
Közgazdasági és Jogi Könyvkiadó,  
Budapest, 1996. 180 p.

A német szerzőnek ezt a könyvét a Schmalenbach-díjjal jutalmazták. Az azonos nevű Alapítvány olyan üzemgazdasági témájú tanulmányokat támogat, amelyek mind tudományos, mind pedig gyakorlati szempontból egyaránt hasznosak. Így az elméleti és gyakorlati szakemberek figyelmét olyan területekre irányítja, ahol a meglevő szervezeti formák a felgyorsult innováció és a nemzetközi verseny fokozódása következtében alapvető változtatásra szorulnak. A személyes vezetői gyakorlattal és tapasztalatokkal rendelkező szerző a szigorú versenyfeltételekhez alkalmazkodó, a szervezeti felépítés és egy új vezetői magatartás kialakítását célzó gyakorlati megoldásokat mutat be. Könyvének címe a karcsúbb, rugalmasabb, hatékonyabb vállalatvezetés megvalósítására vonatkozik, valamint arra is, hogy nem minden vezető felel meg az új követelményeknek, számuk ezért bizonyára csökkenni fog...

A könyv elsősorban azoknak a középszintű vezetőknek készült, akik először találkoznak vezetői feladatokkal s a szerző arra ösztönzi őket, hogy behatóan foglalkozzanak a vezetői kérdésekkel. A felső vezetők számára pedig a középvezetők helyzetének megítéléséhez ad hasznos információkat. Választ kapunk arra is, hogy a döntéseket és utasításokat gyakran miért nem tudják megvalósítani.

A vezetői kultúra megteremtéséhez az átalakítási folyamat állandó ébren tartására van szükség! Ehhez olyan munkahelyi kör-

nyezetet és együttműködési kultúrát kell létrehozni, fenntartani, amely a sikeres munka előfeltétele. A termelékenység növekedése az emberek együttműködési képességét, az erre való készséget kívánja meg; az ezekhez vezető utat, a szükséges intézkedéseket világítja meg a német szerző könyve.

*Uwe Renald Müller* először saját vezetői élményeit, tapasztalatait és felismeréseit írja le könyvében. A kiindulólhelyzettől a megoldásig és eredményekig mutatja be az új vezetői kultúrájához vezető út állomásait, az akadályokat, a stagnálást, a buktatókat éppúgy mint az elért eredményeket. Ezután a tapasztalatok alapján levonható következtetéseket ismerjük meg. Javaslatokat találunk a továbbiakban a pályakezdőkkel, a női dolgozókkal folytatott bánásmóddhoz, együttműködéshez. A szerző válaszolja a vezetői sikerek alapját képző közös értékeket (lojalitás, hasznosság, szolidaritás) és normákat.

A könyv terjedelmes második részében a szervezeti modellről, a vezetői kultúráról, a vezetői feladatokról és az információfeldolgozásról olvashatunk. A szerző áttekinti a vállalati törzsrészlegek és szakmai részlegek problémáit s a köztük fennálló különleges viszonyból adódó felismeréseket, részletesen foglalkozik egy új vezetői szervezet elemeivel. Ismerteti a különböző kapcsolatrendszerek kiépítéséhez és ápolásához javasolt tennivalókat. Megállapítja, hogy a vezetést és a vezetői kultúrát a követett célkitűzés és az elérendő végcél határozza meg. Ennek keretében a vezetési technika gyakorlati alkalmazásáról, a vezetési stílusról, a célmeghatározás elemeiről, a konszenzusos vezetésről, az állandó javítás elvéről, majd a vezetési